



UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

TRABAJO FIN DE ESTUDIOS

Título

Funcionamiento y regulación de los Centros Especiales de Empleo: El reto de la transformación.

Autor/es

MARÍA ROSA GUTIÉRREZ ROMANO

Director/es

David San Martín Segura

Facultad

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Titulación

Grado en Trabajo Social

Departamento

DERECHO

Curso académico

2017-18



Funcionamiento y regulación de los Centros Especiales de Empleo: El reto de la transformación., de MARÍA ROSA GUTIÉRREZ ROMANO

(publicada por la Universidad de La Rioja) se difunde bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported.

Permisos que vayan más allá de lo cubierto por esta licencia pueden solicitarse a los titulares del copyright.

© El autor, 2018

© Universidad de La Rioja, 2018

publicaciones.unirioja.es

E-mail: publicaciones@unirioja.es

Funcionamiento y regulación de los Centros Especiales de Empleo: EL RETO DE LA TRANSFORMACIÓN



**UNIVERSIDAD
DE LA RIOJA**

Trabajo Fin de Grado. Trabajo social.

Alumna: María Rosa Gutiérrez Romano.

Tutor: David San Martín Segura.

REGULACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO: EL RETO DE LA TRANSFORMACIÓN

REGULATION AND OPERATION OF SPECIAL EMPLOYMENT CENTERS: THE CHALLENGE OF TRANSFORMATION

RESUMEN

El trabajo pretende el estudio y análisis de la regulación de los Centros Especiales de Empleo, así como de otros centros asistenciales y formativos dirigidos a personas con discapacidad y de las condiciones para su jubilación. El objetivo es conocer cuáles son las principales barreras de entrada y salida de los Centros Especiales de Empleo y proponer cambios normativos que permitan su flexibilización. Se trata de adecuar la configuración de estos recursos de empleo al tipo de intervención sociolaboral que puede desarrollarse en ellos.

ABSTRACT

The work addresses the study and the analysis of Special Employment Centres regulation, as well as other assistance and training centres aimed at people with disabilities and the conditions for their retirement. The objective is to know the main entry and exit barriers of the Special Employment Centres and to propose regulatory changes that allow their flexibility. The aim is to adapt the configuration of these employment resources to the type of social and labor intervention that can be developed in them.

Índice

1. Introducción	4
2. Metodología	6
3. Aproximación al concepto de discapacidad	6
4. Aproximación al marco normativo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad. 8	
5. Algunos datos sobre el empleo de las personas con discapacidad.	12
6. Modalidades de empleo para las personas con discapacidad	13
6.1. Empleo protegido	13
6.1.1. Centros Especiales de Empleo.....	13
6.1.2. Enclaves laborales	14
6.2. Empleo ordinario.....	14
6.2.1. Empleo con apoyo.....	14
6.2.2. Empleo ordinario sin apoyo.	15
6.2.3. Empleo Público.....	16
6.3. Autoempleo.....	16
6.4. Centros ocupacionales	17
7. Centros Especiales de Empleo: Datos y regulación.....	18
8. Principales barreras de entrada y salida de los CEE en el ámbito de la discapacidad intelectual.....	21
8.1. En relación a la entrada a los CEE.	21
8.1.1. Escasa formación de las personas con discapacidad	22
8.1.2. Dificultad en itinerarios formativos completos.....	22
8.1.3. No regulación de compatibilidad de plazas de centro ocupacional con procesos formativos y/o de empleo.....	23
8.1.4. No establecimiento de posibilidad de retorno a personas usuarias de centros ocupacionales que acceden al mercado laboral.	24
8.2. En relación a la salida de los Centro Especiales de Empleo	25
8.2.1. Falta de recursos económicos específicos para la atención a trabajadores en CEE con discapacidad intelectual en situación de envejecimiento prematuro.	25
8.2.2. Inexistencia de regulación sobre la compatibilización de los Servicios Ocupacionales y CEE.....	26
8.2.3. Inadecuación de requisitos sobre la jubilación anticipada a la realidad y características de las personas con discapacidad intelectual.	27
9. Buenas prácticas.....	29
9.1. En relación a la entrada a los CEE	30

9.1.1.	AEDIS (Asociación Empresarial para la discapacidad),.....	30
9.1.2.	AMADIP ESMENT (Islas Baleares).	32
9.1.3.	ASPRODES (Salamanca)	34
9.1.4.	Fundación Carlos Martín (Madrid)	35
9.1.5.	Fundación ASPREM (La Rioja).....	36
9.1.6.	Gobierno de La Rioja	37
9.2.	En relación a la salida de los CEE.....	39
9.2.1.	LANTEGUI BATUAK. (Vizcaya).	39
9.2.2.	TASUBINSA (Navarra).....	40
9.2.3.	Fundación ASPREM (La Rioja).....	40
9.2.4.	AEDIS (Asociación Empresarial para la Discapacidad).....	41
9.2.5.	PLENA INCLUSIÓN LA RIOJA	41
10.	Propuestas de flexibilización en La Rioja.	42
10.1.	En cuanto a la entrada	42
10.2.	En cuanto a la salida.....	43
11.	Conclusión.....	44
12.	Bibliografía y otras fuentes	45
13.	Anexos.....	49

1. Introducción

Las personas con discapacidad son un colectivo con especiales dificultades de acceso al empleo (en cualquiera de sus modalidades). Estas dificultades vienen dadas por los prejuicios sociales, la desconfianza de que puedan desempeñar bien el puesto de trabajo, una menor formación, el desconocimiento general de la discapacidad y de las posibilidades laborales de estas personas. Todo esto unido a un mercado laboral que es cada vez más exigente hace que las personas con discapacidad sean uno de los colectivos más vulnerables en la búsqueda y mantenimiento de empleo.

Según el informe “El Empleo de las personas con discapacidad 2016” del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2017), la tasa de paro para el colectivo de personas con discapacidad en el 2016 fue del 28,6%. Esta tasa era 9,1 puntos superior a la de la población sin discapacidad. En cuanto a la tasa de actividad¹ de las personas con discapacidad es del 35,2%, dato que nos indica que tienen una menor participación en el mercado de trabajo. Esta tasa de actividad era casi 43 puntos inferior a la de la población sin discapacidad (78%). Estos datos evidencian las dificultades de empleo del colectivo.

Si tenemos en cuenta el modelo de calidad de vida (Schalock y Verdugo, 2003), éste establece ocho dimensiones de calidad de vida: autodeterminación, derechos, inclusión social, relaciones interpersonales, bienestar material, bienestar físico, bienestar emocional y desarrollo personal. Existe una relación directa del empleo con cualquiera de estas dimensiones, por lo que, en base a este modelo, podemos decir que el empleo contribuye a la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Los Centros Especiales de Empleo (en adelante CEE) constituyen un elemento imprescindible en la relación entre persona con discapacidad y empleo por dos razones fundamentales:

1ª. Como parte del itinerario hacia la inclusión plena en el mercado laboral ordinario.

¹ La tasa de actividad es un índice que mide el nivel de actividad en el empleo de un país. Se calcula como el cociente entre la población activa y la población en edad de trabajar. Se expresa en porcentaje. Tasa de paro es el cociente entre el número de parados y el de activos. Se expresa en porcentaje. Tasa de empleo es el cociente entre el total de ocupados y la población de 16 y más años. Se expresa en porcentaje. INE (basándose en las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)).

2ª. Porque hay personas que tanto por sus características, como por las exigencias del mercado laboral, nunca accederán a un empleo ordinario, teniendo como posibilidad única de empleo el trabajar en un CEE.

En concreto en el ámbito de la discapacidad intelectual hay un problema de acceso y salida a los CEE, siendo este un asunto de candente actualidad en las entidades que están bajo el paraguas de la Confederación Plena Inclusión. Esta barrera no viene dada tanto por la regulación y el funcionamiento de los propios CEE, sino por otras regulaciones. En el caso de las personas que inician su vida laboral encontramos personas que tienen ninguna o escasa formación, encontramos personas que son usuarias de los centros ocupacionales y que podrían perder su plaza en dicho centro si faltan durante un tiempo prolongado. En el caso de las salidas nos encontramos con la dificultad de que las personas con discapacidad pueden presentar un envejecimiento prematuro y a la hora de necesitar finalizar su vida laboral puede que no cumplan requisitos de jubilación y requisitos de acceso a otros servicios.

En cuanto a lo descrito en el apartado anterior, vamos a explicar el nuevo modelo de ocupación y empleo que está más centrado en la persona y cuyo objetivo va en la línea de que los servicios estén más adaptados al momento vital de la persona, y de hacer que esas barreras sean más permeables.

El presente trabajo tiene como objetivo principal analizar las barreras de entradas y salidas de los CEE para personas con discapacidad intelectual y realizar una propuesta de flexibilización que elimine dichas barreras, haciendo más accesible el inicio de entradas y salidas de personas con discapacidad intelectual a los CEE. En concreto los aspectos del análisis de barreras y entradas a los CEE, relacionados con los centros ocupacionales los vamos a circunscribir a la Comunidad Autónoma de La Rioja, ya que es competencia exclusiva de las Comunidades Autónomas la regulación de los mismos y su regulación puede ser distinta dependiendo del punto geográfico en el que se encuentren. Lo mismo va a ocurrir con algunas de las propuestas de flexibilización.

2. Metodología

Para la realización del trabajo de fin de grado se ha llevado a cabo una recopilación, lectura y análisis documental.

Se han mantenido entrevistas, semi-estructuradas y presenciales, con diferentes profesionales del sector de la discapacidad intelectual. Se ha solicitado información a AEDIS (Asociación Empresarial para la Discapacidad), manteniendo contacto vía correo electrónico.

Como responsable de programas, desde 2016, y trabajadora social del Centro Especial de Empleo de Fundación ASPREM, desde 2010, soy conocedora de las situaciones a través de la sistemática de trabajo habitual, realizando una observación participante no enfocada al estudio.

De igual manera y como parte de mi trabajo en ASPREM formo parte del grupo de trabajo de envejecimiento de AEDIS y de la mesa de envejecimiento de Plena Inclusión La Rioja, por lo que formo parte activamente de los trabajos que desde ambos grupos se realizan, obteniendo en los mismos parte de la información recopilada.

3. Aproximación al concepto de discapacidad

El concepto de discapacidad es un término dinámico que ha sufrido transformaciones a lo largo de la historia. Estas transformaciones se deben por un lado a la visión de la sociedad sobre las personas con discapacidad y por otro lado están muy relacionadas con los modelos teóricos de atención a las mismas (Anaut-Bravo, Urizarna y Verdugo, 2012). En relación al término de “persona con discapacidad”, antepone la persona a la discapacidad, pasando la discapacidad a ser una circunstancia más en la descripción de la persona².

En la literatura podemos encontrar muchas definiciones del concepto de discapacidad. Para el presente trabajo hemos seleccionado 3 que, aunque con matices, son muy similares y dan en la diana del concepto de discapacidad en el momento actual, siendo

² Por ejemplo podemos decir que Pedro es una persona con discapacidad de Logroño que trabaja de recepcionista en un hotel... en lugar de Pedro es un discapacitado de Logroño que trabaja en un hotel; en la primera descripción se visualiza más a la persona, sin embargo en la segunda se pone el foco en la discapacidad.

estas la Definición de discapacidad según Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre Ley General de Derechos de las personas con Discapacidad y su Inclusión Social³, la definición de la Convención Internacional sobre los derechos de las Personas con Discapacidad⁴ y la de la OMS (Organización Mundial de la Salud)⁵.

En las definiciones anteriores, si bien son diferentes, encontramos 3 elementos clave comunes: las limitaciones de la persona, las barreras del entorno y/o sociedad y la dificultad en la participación plena y efectiva. Las limitaciones en la persona hacen referencia a la falta de habilidades o conocimientos de la persona. Las barreras del entorno o sociedad son los obstáculos que la persona encuentra y que impiden su inclusión social (de comunicación, políticos, físicos, de actitudes...). Para la CIF (2011) la participación es el acto de involucrarse en una actividad vital.

Podemos decir que la definición de discapacidad que da la OMS está más desarrollada que las anteriores por explicar más cada uno de los términos que utiliza.

Para intentar aterrizar un poco más el concepto de discapacidad queremos mencionar la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), que se aprobó por la OMS el 22 de mayo de 2001, para poder ser empleada a nivel internacional. Destacamos 2 aspectos de la misma, que en la revisión de la CIF participaron personas con discapacidad aportando sus sugerencias y que se decidió abandonar totalmente el concepto de “minusvalía” por su connotación peyorativa, pasando a usar el término “discapacidad” como término genérico global y no como nombre de un componente.

³ Definición de discapacidad según RDL1/2013, de 29 de noviembre: “es una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”

⁴ Definición de discapacidad de la Convención Internacional sobre los derechos de las Personas con Discapacidad. Artículo 1.” Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (ONU, 2006)

⁵ Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para poder ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.”. Fuente: Web oficial de la OMS.

La CIF engloba todos los aspectos de la salud y algunos componentes del bienestar relevantes para la salud, no cubriendo otras circunstancias no relacionadas con la salud.

En el anexo 1 se encuentra el cuadro de la CIF de las definiciones de las partes y los componentes. En el anexo 2 se encuentra la tabla de la CIF en la que podemos ver la interacción entre los diferentes componentes que se tienen en cuenta para el proceso del funcionamiento y la discapacidad, pudiéndose abordar desde múltiples perspectivas.

Dado que en el presente estudio los apartados de barreras de entrada y salida a los CEE, así como el de propuestas de flexibilización se centran en el colectivo de personas con discapacidad intelectual consideramos imprescindible abordar la definición concreta de este tipo de discapacidad, eligiendo la definición de referencia en el movimiento asociativo Plena Inclusión; la de la Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD) que recoge en su 11ª edición (publicada en 2010 y traducido en castellano en 2011 por Miguel Ángel Verdugo): “La discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas tanto en funcionamiento intelectual, como en conducta adaptativa, tal y como se ha manifestado en habilidades adaptativas, conceptuales y prácticas. Esta discapacidad se origina antes de los 18 años”. (AAIDD, 2011, p.31)

En esta definición se plasman las siguientes claves: el funcionamiento intelectual, la conducta adaptativa y que este tipo de discapacidad se origina antes de los 18 años. Establece relación entre el funcionamiento y la conducta adaptativa, por lo que la discapacidad no viene dada sólo por el individuo, sino por como este se adapta al medio a través de las habilidades adaptativas. Por consiguiente habrá que situar los apoyos en las habilidades adaptativas.

4. Aproximación al marco normativo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

En este capítulo vamos a realizar una aproximación al marco normativo del derecho al trabajo de las personas en general y las referencias concretas a las personas con discapacidad, si bien en el capítulo de CEE ahondaremos en la legislación que regula este tipo de Centros, así como sus ayudas y otros aspectos de interés.

Normativa internacional

Analizando la normativa internacional de la ONU (Organización de Naciones Unidas), se observa que desde la Declaración de los Derechos Humanos (1948) de la ONU, sin obviar el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), se recoge el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en base a los preceptos básicos de no discriminación y derecho al trabajo⁶, aunque no se mencione de forma explícita al colectivo de personas con discapacidad ni en la Declaración de Derechos Humanos, ni en los Pactos Internacionales. Tanto en la Declaración de Derechos del Deficiente Mental (1971) de la ONU, como en la Declaración de los derechos de los minusválidos (1975) de la ONU, sí que se refieren de manera explícita al derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Cuando se ha impulsado realmente la integración social de las personas con discapacidad y el reconocimiento de las mismas del derecho al trabajo ha sido entre los años 1983 y 1992 (Sánchez- Cervera y Sánchez- Cervera, 2000), aunque el verdadero hito ha sido la Convención Internacional de la ONU sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, que va más allá del derecho de la persona con discapacidad a trabajar, concretando que el entorno laboral debe ser inclusivo y adaptado, es decir relaciona persona- apoyos-inclusión.

Normativa de la Unión Europea y del Consejo de Europa

En la normativa del Consejo de Europa encontramos el derecho a la no discriminación (Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales, 1950) y no sólo medidas relacionadas con el derecho al trabajo, sino dirigidas al colectivo de personas con discapacidad como la formación y readaptación profesional y social (Carta Social Europea, 1961), del Consejo de Europa. Poco a poco la normativa ha ido evolucionando y adaptándose para mejorar las condiciones de los trabajadores, estableciendo la regulación de la formación profesional, la ergonomía, la accesibilidad y la movilidad, destinadas a favorecer su integración laboral y social y también de integración social y profesional (Carta Comunitaria de los Derechos

⁶ La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) en su artículo 2 hace referencia a la no discriminación y en el artículo 23 establece que toda persona tiene derecho al trabajo.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), en su Artículo 6 reconoce el derecho a trabajar.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), en su Artículo 26 reconoce el derecho a la no discriminación.

Sociales de los Trabajadores, 1989), yendo un poco más allá al incluir medidas de participación en la comunidad (Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2000). Consideramos esto último de especial relevancia por ser la participación en la Comunidad una de los elementos fundamentales en el nuevo modelo del Enfoque Centrado en la Persona.

Normativa española

La Constitución Española (1978), por un lado en su artículo 35 habla del deber y derecho de todos los españoles a trabajar, elegir un trabajo, a la promoción del mismo, a una remuneración suficiente para el trabajador y su familia, y de la no discriminación en función del sexo y por otro en el artículo 49 establece la obligación de los poderes públicos a realizar políticas de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los “disminuidos” y de prestar una atención especializada con el fin de que disfruten de los derechos como todos los ciudadanos.

Desde los años 80 nuestro ordenamiento jurídico establecía medidas muy concretas de integración social de las personas con discapacidad recogidas en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI), la Ley 51/2003, de 2 de diciembre de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Disparidad y la Ley 49/2007, de 26 de diciembre por la que se establecía el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. En la actualidad el principal referente normativo en cuanto a, tal y como su propio nombre indica, los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social es el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. En cuanto al empleo, en su artículo 35 establece las garantías del derecho al trabajo, siendo algunas de estas: no discriminación e igualdad de trato, igualdad de oportunidades, actividad por cuenta propia y ejercicio profesional, las condiciones de trabajo, la promoción profesional, la formación profesional ocupacional y continua, la formación para el empleo, y la afiliación y la participación en las organizaciones.

El RDL 1/2013, regula diversas materias, siendo el ámbito competencial estatal, aunque algunas de esas materias no son competencia exclusiva del Estado. En el ordenamiento jurídico español y en relación al tema del análisis del presente trabajo debemos tener en cuenta los distintos ámbitos competenciales. El primero es la legislación laboral cuya competencia corresponde al Estado, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las CCAA, tal y como establece el artículo 149.1.7ª de la Constitución Española. El segundo ámbito es el de la legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, en lo relacionado al tema de la jubilación anticipada y cotización (que más adelante se expone), y cuyo ámbito competencial, al igual que el anterior, viene regulado en el artículo 149.1.17ª de la CE, como competencia Estatal. El tercer ámbito es el de los servicios sociales, lo veremos en relación a los centros ocupacionales, cuyo ámbito competencial no viene recogido en el artículo 149 de la Constitución Española, por lo que en base a que en dicho artículo se establece que “las materias no atribuidas al Estado por esta Constitución podrán corresponder a las Comunidades Autónomas, en virtud a sus respectivos Estatutos.”, se establece como competencia autonómica⁷.

El Real Decreto Legislativo 2/2015⁸, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece tanto el derecho al trabajo, como el derecho a no ser discriminado una vez empleado, entre otras razones, por razón de discapacidad.

En la normativa española, al igual que en las anteriores, podemos observar cómo la legislación evoluciona, adaptándose a los modelos de atención a personas con discapacidad, pasando de un modelo médico rehabilitador como el que establece la Constitución Española (art. 49⁹) al modelo social que se refleja en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad (Anaut-Bravo et al., 2012), continuando

⁷ Art. 148.1.20ª permite que las Comunidades Autónomas asuman como exclusiva la competencia sobre la “asistencia social”, si bien es cuestionable que las expresiones “asistencia social” y “servicios sociales” sean equivalentes.

⁸ El Estatuto de los trabajadores, en su Artículo 2, no habla directamente del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, pero sí establece como relación laboral de carácter especial la de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.

⁹ Artículo 49. Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos.

avanzando hacia un modelo bio-psico-social que queda reflejado en el Real Decreto Legislativo 1/2013, estando éste último más alineado con el “Enfoque Centrado en la Persona”.

5. Algunos datos sobre el empleo de las personas con discapacidad.

AEDIS (2017) afirma que durante 2016, las personas con discapacidad oficialmente reconocida representan el 6,1% de la población española en edad laboral (es decir, 1.840.700 personas). Según el informe “El Empleo de las personas con discapacidad 2016” del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2017), las personas con discapacidad tienen una menor participación en el mercado de trabajo, con una tasa de actividad del 35,2%. Esta tasa de actividad era casi 43 puntos inferior a la de la población sin discapacidad (78%). La tasa de paro para el colectivo fue del 28,6%, con un descenso de 2,4 puntos con respecto a 2015 y la tasa de empleo de las personas con discapacidad fue del 25,1%, con un aumento de 1,7 puntos con respecto al año anterior.

En cuanto a la tasa de actividad según el tipo de discapacidad, las mayores tasas de actividad (61,3%) se dan en personas con discapacidad auditiva. En el caso de la discapacidad intelectual, las cifras son aún menores con una tasa del 32,3%, que junto con el trastorno mental con una tasa del 27,7%, son las que menor tasa de actividad registran, aunque en el caso de la discapacidad intelectual observamos que en relación al año 2015 la tasa de actividad aumentó un 4,2%.

En relación a la discapacidad y actividad según Comunidades y Ciudades Autónomas las mayores tasas de actividad en el año 2016 se dieron en la Comunidad de Madrid (43,6%), Castilla la Mancha (43,3%) y en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla (50,8%). En sentido contrario, es decir, las tasas más bajas de discapacidad - actividad se dieron en Galicia (27,8%), Andalucía y La Rioja (30,5% en ambas).

En el anexo 3 se pueden ver gráficos de discapacidad y actividad según tipo de discapacidad y por Comunidades y Ciudades Autónomas.

6. Modalidades de empleo para las personas con discapacidad

En el presente apartado realizamos una descripción de las distintas modalidades de empleo para personas con discapacidad, a las que se pueden acoger las personas con discapacidad oficialmente reconocida y con un grado igual o superior al 33%. Estas modalidades de empleo están reconocidas en el Real decreto 1/2013, pero algunas de ellas, como los CEE, tienen una trayectoria mucho anterior (desde los años 80).

6.1. Empleo protegido

Vamos a describir en qué consisten los CEE y los enclaves laborales, siendo lo más característico de esta modalidad que el trabajador con discapacidad se encuentra en un entorno conocido y predecible en el que se le van a prestar apoyos profesionales para conseguir aprendizajes y un buen desempeño laboral.

6.1.1. Centros Especiales de Empleo

Los CEE surgen para dar empleo a las personas con discapacidad. Su objetivo es realizar una actividad productiva de bienes y/o servicios, participando en el mercado, con la finalidad de que las personas con discapacidad reciban una retribución por su trabajo. Los centros especiales de empleo prestan a través de sus unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y sociolaboral que requieran las personas con discapacidad.

Los CEE constituyen un paso más en el itinerario de inserción sociolaboral de las personas con discapacidad hacia el empleo ordinario. Si bien muchas no consiguen insertarse en empresas ordinarias dadas sus características y dadas las exigencias y características del mercado ordinario de trabajo.

Los CEE pueden tener o no ánimo de lucro, y ser públicos o privados.

Están regulados por el RDL 1/2013, RD 2273/1985 que fue modificado por RD 427/1999 y RD 1368/1985. En La Rioja se regula por D 2/2015. De ellos comentaremos de manera más detallada en el apartado CEE: datos y regulación.

6.1.2. Enclaves laborales

En esta modalidad de empleo protegido un grupo de trabajadores con discapacidad de un CEE acompañados de un profesional que les apoya, se desplaza a la empresa ordinaria para la realización de obras o servicios que guarden una relación directa con la actividad normal de aquella.

Están regulados por Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

6.2. Empleo ordinario

En este caso la relación laboral es ordinaria, con forme a la regulación del estatuto de los Trabajadores, las normas sobre empleo autónomo y las normas sobre empleo público. Lo más característico de esta modalidad es la inclusión social que consigue la persona a través de la misma. La inclusión social significa la aceptación y el formar parte de una comunidad con el resto de personas (Schalock et al., 2003) y es una de las ocho dimensiones de su modelo de calidad de vida. En este apartado vamos a explicar las tres variantes del empleo ordinario: empleo con apoyo, empleo en la empresa ordinaria sin apoyo y empleo público. El empleo con apoyo se puede realizar tanto en la empresa ordinaria, como en el empleo público.

6.2.1. Empleo con apoyo.

Es aquel en el que una persona con discapacidad es contratada por una empresa ordinaria y recibe apoyo de un profesional. Este apoyo tiene la finalidad de conseguir la adaptación social y laboral de la persona en la empresa y se presta hasta conseguir la adecuación persona-puesto, si bien hay un periodo máximo establecido de 2 años. Los apoyos son más intensos al principio, se reducen progresivamente y los presta un preparador laboral.

Está regulado por el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

6.2.2. Empleo ordinario sin apoyo.

Es la modalidad en la que la persona con discapacidad realiza un trabajo en una empresa de manera convencional. Las empresas se pueden acoger a las bonificaciones legalmente establecidas.

Las empresas con 50 o más trabajadores están obligadas a que al menos el 2% de la plantilla sean trabajadores con discapacidad. Ya desde la LISMI (Ley de Integración Social del Minusválido, 1982) se disponía esta obligación, actualmente se regula en el artículo 42 de Real Decreto Legislativo 1/2013.

En el Real decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento reserva del 2% en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 trabajadores o más, establece la posibilidad de implementar medidas alternativas a dicha contratación en algunos supuestos. Tales medidas son las siguientes:

- Contrato civil o mercantil con un CEE con un trabajador autónomo con discapacidad para suministro de materias y/o bienes.
- Contrato civil o mercantil con un CEE o con un trabajador autónomo con discapacidad para la prestación de servicios.
- Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, monetarias, para acciones de inserción laboral.
- La constitución de un enclave laboral.

El Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, viene a regular el cumplimiento de las citadas medidas. En realidad todas estas medidas alternativas a la contratación del 2% de personas con discapacidad por parte de las empresas son muy beneficiosas para los CEE, ya que aseguran su sostenibilidad y el poder mantener y ampliar las plantillas, sin embargo con ellas se resta la oportunidad de un empleo inclusivo (en la empresa

ordinaria) a muchas personas del colectivo, con el menoscabo que tal circunstancia tiene para la inclusión social de las personas con discapacidad intelectual.

6.2.3. Empleo Público.

Es una variante del empleo ordinario en la que la persona con discapacidad desempeña su trabajo en una Administración Pública. Con el fin de garantizar y hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el acceso al empleo público, se establecen diferentes medidas, tales como (se citan las más relevantes): reserva de plazas en las convocatorias de pruebas selectivas, adaptaciones y ajustes razonables en el desarrollo del proceso selectivo, preferencia en la elección de destino (situación de movilidad reducida o dependencia personal), adaptación y ajuste razonable del puesto de trabajo.

Regulado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), concretamente su artículo 59 estipula la reserva mínima del 7% de plazas para personas con discapacidad en ofertas de empleo público.

En La Rioja Decreto 51/2008, de 5 de septiembre, para el acceso al empleo público de las personas con discapacidad. Tomamos como referencia la regulación en La Rioja, ya que en esta variante de empleo ordinario participan muchísimas normas que no se consideran de interés para el presente trabajo.

6.3. Autoempleo

Es la modalidad en la que la persona con discapacidad inicia una actividad laboral por cuenta propia.

Regulado por Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

6.4. Centros ocupacionales

Si bien los Centros ocupacionales no son una modalidad de empleo propiamente dicha, sí que es necesario incluirlos en este apartado, ya que son un servicio más para la persona en su proyecto vital y en los mismos se prestan también, entre otros, apoyos para facilitar su capacitación y preparación de acceso al empleo y así lo establece el art. 52 del Real Decreto Legislativo 1/2013¹⁰, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. En la Comunidad Autónoma de La Rioja los centros ocupacionales están regulados por el Decreto 56/2010, de 3 de diciembre, por el que se regulan los requisitos y el procedimiento de acceso al servicio de centro de día y de centro ocupacional, para personas con discapacidad del Sistema Riojano para la Autonomía personal y la Dependencia. En este caso, a diferencia de lo que venimos viendo, nos encuadramos dentro del SAAD (Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia), por lo que es necesario que las personas usuarias tengan reconocido formalmente algún grado de dependencia (I,II,III).

De hecho en los centros ocupacionales las actividades prelaborales forman parte de la programación del centro, participando en ellas las personas en cuyo plan individual de apoyos se contemple algún resultado vinculado al empleo y contando con la figura del preparador laboral en los mismos. Esto, en La Rioja, se enmarca dentro del Programa Operativo Fondo Social Europeo La Rioja 2014-2020, concretamente se enmarcan dentro del Eje 2 A, Prioridad de inversión 9.1, Objetivo Estratégico 9.1.1.

¹⁰ Artículo 52: “Los centros ocupacionales tienen como finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a las personas con discapacidad con el objeto de lograr su máximo desarrollo personal y, en los casos en los que fuera posible, facilitar su capacitación y preparación para el acceso al empleo. Igualmente prestarán estos servicios a aquellos trabajadores con discapacidad que habiendo desarrollado una actividad laboral específica no hayan conseguido una adaptación satisfactoria o hayan sufrido un empeoramiento en su situación que haga aconsejable su integración en un centro ocupacional”

7. Centros Especiales de Empleo: Datos y regulación.

Los CEE son empresas que nacieron como alternativa de empleo para personas con discapacidad en la Ley de Integración Social de las personas con discapacidad (LISMI) de 1982. Tal y como comentábamos en la introducción al presente trabajo, los CEE constituyen un elemento imprescindible en la relación entre persona con discapacidad y empleo por dos razones fundamentales: primera, como parte del itinerario hacia la inclusión plena en el mercado laboral ordinario; segunda, porque hay personas que tanto por sus características, como por las exigencias del mercado laboral, nunca accederán a un empleo ordinario, teniendo como posibilidad única de empleo el trabajar en un CEE. Esto último hace que los CEE tengan una característica de segregación.

AEDIS (2017) citando a ODISMET (Observatorio Sobre Discapacidad Y mercado Laboral en España de Fundación ONCE), explica que los CEE aglutinan al 17,4% del total de población con discapacidad ocupada, siendo uno de sus principales empleadores. Según los últimos datos disponibles, los 1.992 CEE dan trabajo en España a un total de 76.133 personas con discapacidad. También diferencian según tipo de CEE manifestando que los de iniciativa social son aproximadamente la mitad que los de iniciativa empresarial (701 frente a 1221, en 2016), siendo algo relevante que los de iniciativa social emplean a más personas con discapacidad, sobre todo a colectivos de especiales dificultades. En el anexo 4 se pueden observar un gráfico de las plantillas según tipo de CEE.

La regulación de los CEE es muy importante ya que los mismos se crearon con unos fines muy concretos y esta regulación va a ayudar a que los mismos no se desvirtúen.

En cuanto a las normas estatales, están regulados por:

El Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, regulación de la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en los CEE. Sánchez-Cervera (2014) establecía algunas peculiaridades, entre las que destacamos: el periodo de adaptación que se podrá alargar hasta los 6 meses para completar la formación, los descansos en los que está previsto que el trabajador pueda faltar de forma remunerada hasta 10 días al semestre para acciones de orientación y formación profesional, y los contratos de bajo rendimiento para aquellos trabajadores que presentan una capacidad laboral reducida y

que establece la posibilidad de reducir el salario en un 25%. En este Real Decreto no hay ninguna barrera de entrada o salida de los CEE, es más en las peculiaridades, que hemos citado, que establece Sánchez-Cervera (2014) observamos que con el contrato de adaptación se facilita el acceso a los CEE a personas que todavía no están totalmente preparadas para el desempeño. que con lo comentado sobre los descansos se facilita la mejora de la formación y la orientación que permita, quizá, una salida hacia el trabajo ordinario. Y en cuanto a los contratos de bajo rendimiento, aunque no lo compartamos, vemos que se puede ayudar a mantener el trabajo de aquellas personas que precisan tiempos superiores de aprendizaje y que no llegan a alcanzar los mínimos de producción exigidos. El Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio fue modificado por el Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en los CEE. En el mismo hay un artículo único, en el que se establecen modificaciones del Real Decreto 1368/1985, en 9 de sus artículos. No encontramos, al igual que en los anteriores ninguna barrera de entrada o salida de los CEE. Lo más relevante de este Real Decreto se observa en las modalidades del contrato, entre las que se incluye el contrato de formación, permitiendo un máximo de 4 años y estableciendo compatibilizar la parte teórica con el aprendizaje en el puesto de trabajo. El modelo de ocupación y empleo que veremos en el apartado de buenas prácticas se puede llevar a cabo con lo contemplado en lo referente al contrato de formación regulado en este Real Decreto, por lo que consideramos que el mismo es un facilitador de acceso a los CEE.

El Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo. Lo más significativo de este Reglamento son los vías de financiación de los CEE. En este reglamento no se observa nada que dificulte el acceso o la salida de los CEE.

La Orden ministerial 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo. Esta orden contempla cómo se regulan las subvenciones de los CEE.

El Real decreto 469/2006 de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional¹¹ en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los CEE. En él se establece el concepto y régimen jurídico en el que se explica que se regulan las funciones de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional, subvenciones, cuantía de las mismas y procedimiento de concesión, beneficiarios de las subvenciones, composición de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional. El trabajo que se desarrolla en los CEE no se podría llevar a cabo sin estas unidades.

La Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora y crecimiento del empleo. En esta ley se contemplan medidas de impulso de la contratación indefinida, de modificación de la legislación laboral para mejorar la utilización de la contratación temporal, las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial y la transparencia en la subcontratación de obras y servicios y su delimitación respecto de la cesión ilegal de trabajadores y de mejora de la protección por desempleo de colectivos específicos como las personas con discapacidad y las personas en situación de exclusión social.

En cuanto a la normativa autonómica, además de las funciones de registro del CEE, realiza la gestión de los programas de apoyo al empleo. En La Rioja, encontramos la siguiente normativa:

- Decreto 2/2015, de 9 de enero, de Centros Especiales de Empleo de personas con discapacidad de la Comunidad Autónoma de La Rioja
- Orden 13/2010, de 6 de septiembre, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo por la que se aprueban las bases reguladoras de concesión de subvenciones para el fomento de la integración laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo y en el mercado ordinario de trabajo.
- Orden de 30 de octubre de 2006, de la Consejería de Hacienda y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras destinadas a financiar costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación indefinida de los trabajadores

¹¹ Artículo 2 RD 469/2006, “Se entiende por Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional los equipos multiprofesionales enmarcados dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo, que mediante el desarrollo de las funciones y cometidos previstos en el artículo 2 de este real decreto, permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que los trabajadores con discapacidad de dichos Centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia y progresión en el mismo”

de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo.

- Resolución de 15 de septiembre de 2017, de la Consejería de Educación, Formación y Empleo, por la que se convocan, para el año 2017, ayudas destinadas a financiar los costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación indefinida de los trabajadores de las unidades de apoyo a la actividad profesional en los centros especiales de empleo. Todavía no se ha aprobado la convocatoria para el presente año 2018.

8. Principales barreras de entrada y salida de los CEE en el ámbito de la discapacidad intelectual

En el presente apartado nos vamos a ceñir al colectivo de personas con discapacidad intelectual y se pretende realizar una exposición de las principales dificultades que tienen estas personas a la hora de poder acceder a un trabajo en un CEE y en el momento en el que sus características hacen que sea aconsejable su salida. Dentro del movimiento asociativo de Plena Inclusión es un tema de candente actualidad, es por ello que desde AEDIS, en los últimos años, se han creado grupos de trabajo para abordar el tema de “ocupación y empleo” y el de “envejecimiento”. En este sentido AEDIS ha organizado jornadas técnicas y realizado estudios relacionados con estos temas.

8.1. En relación a la entrada a los CEE.

- Escasa formación de las personas con discapacidad intelectual, (AEDIS, 2017)
- Dificultad en itinerarios formativos completos, (AEDIS, 2017)
- No regulación de compatibilidad de plazas de centro ocupacional con procesos formativos y/o de empleo.
- No establecimiento de posibilidad de retorno a personas usuarias de centros ocupacionales que acceden al mercado laboral, (AEDIS, 2017).

8.1.1. Escasa formación de las personas con discapacidad

Según el SEPE (2016) los considerados analfabetos (aquellos que no poseen estudios acreditados), entre las personas con discapacidad son casi el 6% mientras que en el resto de la población en edad laboral suponen el 0,5 %. En el otro extremo, las personas sin discapacidad doblan porcentualmente a los discapacitados en cuanto a tener acreditados estudios superiores. Según el Informe Mercado de trabajo de las personas con discapacidad 2013-2014 elaborado por el Instituto Nacional de Estadística (INE2015), el 36,4% de las personas con discapacidad tienen estudios primarios o carecen de formación reglada, frente al 13,4% de las personas sin discapacidad, teniendo las personas sin discapacidad un nivel de estudios superior a las personas con discapacidad.

Esto conlleva que las personas con discapacidad estén menos preparadas y que su nivel de empleabilidad sea inferior al de las personas sin discapacidad. Al carecer muchas de formación laboral y de formación prelaboral su acceso a los CEE es difícil. La formación es un elemento clave en la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual, ya que a través de la misma la persona puede adquirir las habilidades personales, sociales y laborales que son necesarias para la entrada a un CEE.

8.1.2. Dificultad en itinerarios formativos completos

Según AEDIS (2017) los diferentes servicios (orientación, formativos, ocupacionales, de empleo) están regulados de manera independiente, dependiendo de convocatorias que no se conectan entre sí y que impiden dar continuidad en el tiempo a los proyectos destinados a la inclusión de las personas con discapacidad. Por otro lado, aunque puede haber en cuanto algunos servicios (orientación, formación y ocupacional) una normativa similar, esta no es interpretada de igual manera en cada Comunidad Autónoma.

La oferta formativa de las Administraciones Públicas regulada en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, no se adapta a las necesidades de las personas con discapacidad intelectual ni por sus contenidos, duración ni por su inestabilidad (supeditada a convocatorias), ni por las características de estas personas.

Todo esto justifica el modelo de ocupación y empleo elaborado por AEDIS que veremos en el apartado de buenas prácticas.

8.1.3. No regulación de compatibilidad de plazas de centro ocupacional con procesos formativos y/o de empleo.

En este subapartado y en alguno de los siguientes en lo relativo a centros ocupacionales, nos vamos a ceñir a la realidad concreta de La Rioja, ya que la regulación de los centros ocupacionales es competencia de las Comunidades Autónomas. Las principales barreras de entrada para las personas con discapacidad intelectual que son usuarias de un centro ocupacional en La Rioja se encuentran en el actual Decreto 56/2010, de 3 de diciembre, por el que se regulan los requisitos y el procedimiento de acceso al servicio de centro de día y de centro ocupacional, para personas con discapacidad del Sistema Riojano para la Autonomía personal y la Dependencia. Dichas barreras se dan por una ausencia de regulación en concreto de los siguientes supuestos:

- Personas que tengan un itinerario de inserción socio-laboral, que siendo usuarias de centro ocupacional, y que estando recogido en su Plan Individual de Apoyo, realicen actividades formativas destinadas a la mejora de su empleabilidad y tengan que ausentarse del centro ocupacional. En ningún artículo se dice que ambas cosas (mantenimiento de la plaza de ocupacional e inasistencia al centro por realización de un curso) sean incompatibles, pero tampoco se legitima la compatibilidad. Por otro lado el artículo 14 del Decreto 56/2010 establece en qué casos está permitida la reserva de plaza, no estando contemplados los supuestos de formación y empleo y señalando únicamente que la persona usuaria de plaza se podrá ausentar de forma voluntaria un máximo de 45 días de atención en un año natural.
- Pasaría exactamente lo mismo que lo descrito en el apartado anterior con personas en las que sea adecuado, como parte de su itinerario de inserción socio-laboral, una compatibilidad simultánea de formación y/o empleo en CEE con la plaza de Centro Ocupacional, es decir estar media jornada realizando formación

y/o trabajando y la otra media jornada en el centro ocupacional. En la actual regulación no se establece la posibilidad de medias plazas.

Durante los últimos años en ASPRODEMA RIOJA se tiene alguna experiencia de personas que han tenido una compatibilización simultánea de Centro Ocupacional y Servicio de formación y también de Centro Ocupacional y CEE. Así como de mantenimiento de plaza de Centro ocupacional, sin acudir al mismo, ante acciones formativas o inserciones laborales. Lo negativo de no estar regulado, es que se ha llevado a cabo no por tener la persona este derecho, sino porque la Consejería de Salud y Servicios Sociales de La Rioja, y esta es la parte positiva, ha tenido a bien autorizar estas prácticas ante situaciones puntuales e individuales. Por otro lado al no estar regulado la persona debe continuar pagando el importe íntegro de su plaza de Centro Ocupacional (la cual no ocupa de hecho, o no al 100%) y que se ve aumentada en los casos de empleo, al ser dicha cuota un 25% de los ingresos de la persona, aumentando estos por la actividad laboral que desempeña en ese momento.

8.1.4. No establecimiento de posibilidad de retorno a personas usuarias de centros ocupacionales que acceden al mercado laboral.

El Decreto 56/2010, de 3 de diciembre, por el que se regulan los requisitos y el procedimiento de acceso al servicio de centro de día y de centro ocupacional, para personas con discapacidad tampoco establece, ni regula, el derecho de reserva de plaza. Esto es algo a tener en cuenta en los supuestos de personas que siendo usuarias de Centro Ocupacional, tienen la oportunidad de pasar a trabajar en el CEE, aunque no de manera indefinida inicialmente y por periodos superiores a los 45 días de ausencia permitidos según el Decreto. Al no estar regulado el derecho de retorno o reserva de la plaza por este supuesto tienen mayores dificultades a la hora de dar el paso hacía el empleo.

8.2. En relación a la salida de los Centro Especiales de Empleo

Las principales barreras las encontramos en:

- Falta de recursos económicos específicos para la atención de trabajadores en CEE con discapacidad intelectual en situación de envejecimiento prematuro.
- Inexistencia de regulación sobre la compatibilización de los Servicios Ocupacionales y CEE.
- Inadecuación de requisitos sobre la jubilación anticipada a la realidad y características de las personas con discapacidad intelectual.

8.2.1. Falta de recursos económicos específicos para la atención a trabajadores en CEE con discapacidad intelectual en situación de envejecimiento prematuro.

Las personas con discapacidad intelectual pueden presentar signos de envejecimiento de manera prematura. El proceso de envejecimiento de las personas con discapacidad intelectual se manifiesta con más rapidez que entre la población general. Si en la población general dicho proceso comienza en torno a los 60-65 años, en la población con discapacidad intelectual comienza en torno a los 45 años (FEAPS, 2011). Se dispone de evidencia científica¹² de los cambios bio-psico-sociales acaecidos a partir de este momento y que repercuten en su calidad de vida (Aguado, Alcedo, Fontanil, Arias y Verdugo, 2002), se reducen las capacidades y aptitudes, por lo que se precisan cuidados más intensivos. La situación en relación al envejecimiento prematuro de sus trabajadores en los CEE es compleja, ya que deriva por un lado en una mayor necesidad e intensidad en los apoyos y ajustes a estos trabajadores (flexibilidad horaria, mayor número de descansos, readaptación de los puestos de trabajo, reubicación de los trabajadores, apoyo al transporte, reducción de jornada...), y por otro lado a nivel de entidad requiere de una nueva organización con los consiguientes costes técnicos y económicos.

¹² Encontramos esta evidencia científica en numerosos estudios como: Novell, R., Nadal, M., Smilges, A., Pascual, J. y Pujol, J. (2008). *Informe Séneca. Envejecimiento y discapacidad intelectual en Cataluña*. Barcelona: FEAPS. Aguado, Alcedo, Fontanil, Arias y Verdugo, M. A (2002). *Calidad de Vida y necesidades percibidas en el proceso de envejecimiento de las personas con discapacidad*. Informe de investigación. IMSERSO y Departamento de Psicología, Universidad de Oviedo.

Lantegui Batuak (2011) expone que la mejor forma de evitar el deterioro por los efectos del envejecimiento es mantener a estas personas con el mayor nivel de ocupación que sea posible. Esto último unido al derecho de autodeterminación de las personas con discapacidad y su deseo de continuar realizando una actividad laboral, hace necesario plantear unas unidades de apoyo específicas ajustadas a esta etapa vital de los trabajadores.

Si bien lo comentado en este apartado no supone una barrera de salida en sí misma, hemos considerado conveniente abordarlo en este punto, dado que sirve como introducción a los dos apartados siguientes, y por otro lado, en muchas ocasiones la permanencia de la persona en el centro de empleo en esta etapa es debida a las barreras de la jubilación.

Al hilo de lo comentado en este apartado AEDIS (2017) refiere que el envejecimiento es uno de los principales fenómenos que afectan a las plantillas de los CEE. AEDIS (2017) en base a datos del SEPE, puso de manifiesto que más de la mitad de las plantillas de los CEE tiene 45 años o más. Estamos hablando de casi 40.000 personas con discapacidad, lo que representa el 52% del total de trabajadores con discapacidad empleados en los 1.992 CEE de toda España.

8.2.2. Inexistencia de regulación sobre la compatibilización de los Servicios Ocupacionales y CEE.

Al igual que es aconsejable, en algunas ocasiones, que personas que se están iniciando al empleo compatibilicen simultáneamente su plaza de centro ocupacional con un trabajo a tiempo parcial, puede ser necesario que personas que presentan signos de envejecimiento prematuro compatibilicen su actividad laboral con actividades de otro tipo. Se ve como algo positivo en el proceso de envejecimiento que la salida del CEE se haga de manera paulatina, es decir, que las personas vayan reduciendo su actividad laboral a la par que inician otro tipo de actividades, siendo los centros ocupacionales un servicio, entre otros, idóneo en esta etapa. Como ya hemos comentado en el apartado de barreras de entrada, el actual Decreto 56/2010, no indica que la actividad laboral sea

incompatible con la plaza de centro ocupacional, pero tampoco lo regula, así como tampoco regula la ocupación de plazas a tiempo parcial, ni el coste de las mismas.

Esto está relacionado con el principio de seguridad “Diseño de un itinerario de doble vía de circulación que asegure el derecho de retorno para aquellos trabajadores con discapacidad cuya transición fracase, se vean afectados por la edad o deterioro físico” (AEDIS, 2017, p 6)., que indica la posibilidad de volver al centro ocupacional a aquellos trabajadores que se vean afectados por la edad en este caso.

Por otro lado, el Decreto 56/2010, tiene como límite de edad los 60 años para solicitar la plaza de Centro Ocupacional, por lo excluye su acceso a aquellas personas que cesen su actividad laboral a partir de esa edad.

En este sentido, en cuanto al límite de edad que nombrábamos en el párrafo anterior, el CERMI (2018) informó que en Sentencia 3/2018, de 22 de enero de 2018 el Tribunal Constitucional dictó una Sentencia en la que declaró discriminatoria la limitación de servicios sociales a personas con discapacidad por razón de edad. La Sentencia, dictada como consecuencia de un recurso de amparo de una persona con discapacidad, estableció que la práctica del Gobierno regional madrileño de negar una plaza de residencia especializada para personas con problemas de salud mental, por superar la edad establecida de 60 años era discriminatoria, viéndose afectado el derecho fundamental a la no discriminación recogido en el artículo 14 de la Constitución Española.

8.2.3. Inadecuación de requisitos sobre la jubilación anticipada a la realidad y características de las personas con discapacidad intelectual.

En relación a la jubilación anticipada de las personas con discapacidad nos encontramos con dos Reales Decretos que la regulan. El Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen los coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de minusvalía. En este la edad mínima requerida para poder acceder a la pensión de jubilación es de 52 años. Respecto de la edad ordinaria de acceso a la pensión de jubilación (65 años), a las personas con

un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento se les reduce un cuarto de año por cada año que tengan cotizado a la Seguridad Social y si además de un grado de discapacidad del 65 por ciento se acredita la necesidad del concurso de otra persona para la realización de los actos esenciales de la vida, la reducción de la edad es de medio año por cada año cotizado.

El Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161 bis de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento. Las personas que puedan acogerse a las previsiones de este Real Decreto podrán jubilarse a partir de los 56 años de edad. Los requisitos, entre otros, son tener un grado de 45% y un diagnóstico de las discapacidades en las que concurren evidencias que determinan de forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida y que podrán dar lugar a la anticipación de la edad de jubilación regulada en este real decreto, son las siguientes: a) Discapacidad intelectual (antes retraso mental), b) Parálisis cerebral, c) Anomalías genéticas, d) Trastornos del espectro autista, e) Anomalías congénitas secundarias a Talidomida y f) Secuelas de polio o síndrome postpolio.

En ambos Reales Decretos los períodos que se tienen en cuenta para reducir la edad de jubilación son exclusivamente los cotizados bajo o en las condiciones de discapacidad en cada caso requeridas. Es necesario tener cotizados efectivamente al menos 15 años. (Esto no aparece en los decretos, sino en la Ley General de la Seguridad Social).

El hecho de que haya una regulación sobre la jubilación anticipada de las personas con discapacidad, sin duda, es algo positivo. Lo que no es positivo, es que no hay muchas personas con discapacidad que puedan cumplir los requisitos que en ellas se marcan y que se encuentran por su proceso de envejecimiento prematuro, en un momento vital en el que requieren de dicha jubilación. Concretamente hacemos referencia a los siguientes requisitos:

-Tener un grado igual o superior al 65%, Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre. Según el INE (2017) “La participación laboral está muy determinada por el tipo e intensidad de la discapacidad. La tasa de actividad para el grado de discapacidad de menor intensidad (inferior al 45%) se situó en el 57,9% en 2016 y disminuyó progresivamente hasta llegar al 11,5% para el grado superior de discapacidad.

El INE (2017) informó que en el 2016 la tasa de actividad para las personas con discapacidad con un grado entre el 65% y el 74% fue de un 19,9% y de más de un 75% la tasa de actividad fue de un 11,5%. En base a estos datos podemos estimar que no hay muchos trabajadores con discapacidad que puedan acogerse a las medidas que este Decreto establece de jubilación anticipada.

-Tanto en el Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, como en el Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, los períodos que se tienen en cuenta para reducir la edad de jubilación son exclusivamente los cotizados bajo o en las condiciones de discapacidad en cada caso requeridas. Es conveniente tener en cuenta que sí que es probable que haya personas que en el momento de requerir una jubilación anticipada cumplan los requisitos de grado de discapacidad del 45% y en mucha menor medida de grado del 65%, pero es muy poco probable que hayan tenido ese grado de discapacidad durante todo el periodo de cotización exigido (el mínimo es de 45 años).

En los CEE del ámbito de la discapacidad intelectual es una realidad el hecho de que hay trabajadores que se encuentran en procesos de envejecimiento y cuya jubilación anticipada es inviable por no cumplir los requisitos mencionados, por lo que su salida del CEE no se puede llevar a cabo, debiendo continuar trabajando para mantener sus ingresos económicos.

9. Buenas prácticas

Este apartado pretende dar a conocer algunas de las buenas prácticas que se están desarrollando en territorio nacional, por parte de entidades del mundo de la discapacidad intelectual y de Administraciones Públicas, y que directa o indirectamente sirven para paliar, cambiar o eliminar las barreras que hemos analizado en el apartado anterior.

9.1. En relación a la entrada a los CEE

9.1.1. AEDIS (Asociación Empresarial para la discapacidad),

AEDIS es una organización empresarial promovida por Plena Inclusión para la representación y defensa de los derechos de las entidades que se dedican a la prestación de servicios de atención, asistencia, educación, formación e integración laboral de las personas con discapacidad intelectual. (Web oficial AEDIS¹³)

Modelo de ocupación y empleo para personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, Madrid 2017.

El modelo de ocupación y empleo de AEDIS tienen su origen en la necesidad de dar respuesta a las barreras de entrada a los CEE u otras modalidades de empleo a personas con discapacidad intelectual en edad laboral y que quieran alcanzar su desarrollo profesional.

Este modelo aboga por un enfoque multidimensional y multiprofesional, en el que se conjuguen itinerarios, recursos y áreas de apoyo para ayudar que la persona alcance los objetivos y metas que se marque. Tal y como expone AEDIS, la persona puede estar utilizando varios recursos (ej. Ocupacional y empleo, formación y ocupacional, empleo y formación...), de manera independiente o combinada, con el fin de mejorar sus competencias y tener más oportunidades en las distintas áreas. Para AEDIS la clave de este modelo es la flexibilidad, compatibilidad y convivencia de los recursos de empleo con los sociales, ya que distintas circunstancias hacen recomendable y beneficioso que la persona pueda compaginar un puesto de trabajo remunerado con el servicio ocupacional. Consideran que implica un mayor bienestar de la persona a la vez que una mejor eficiencia de los recursos públicos.

En este modelo se establecen 5 servicios elementales: Servicio orientación, Servicio de formación, Servicio ocupacional, Empleo en un CEE, Empleo con apoyo, que la persona puede recibir de manera independiente o combinada, determinando su uso en cada caso en el itinerario. En el anexo 5 se puede observar el esquema itinerario formación, ocupación y empleo planteado por la asociación Empresarial para la Discapacidad, así como un esquema del itinerario.

¹³ <http://www.asociacionaedis.org/>

- Servicio de orientación, para AEDIS los objetivos de este servicio son: diseño las actuaciones que conformarán el itinerario, garantiza la atención integral de la persona, establece sus metas, determina los recursos y apoyos que precisa, evalúa y hace el seguimiento de la persona en todo su proceso.
- Servicio de formación: formación prelaboral, formación dual, recualificación profesional. Las carteristas más importantes del modelos de formación propuesto por AEDIS son:
 1. Trabajar competencias técnicas de nivel 1 junto a una formación transversal adaptada.
 2. Adaptación del tiempo de aprendizaje para el refuerzo de las competencias técnicas, es decir, ampliación de las horas de formación para que la persona con discapacidad intelectual pueda adquirir las competencias técnicas.
 3. Distribución del porcentaje de formación y trabajo: apoyo en el 100% del aprendizaje. Consideran el total de horas del contrato como tiempo de aprendizaje y, como tal, ha de contar siempre con la presencia y acompañamiento de un formador.
 4. Formación técnica acreditable. El programa formativo para trabajar las competencias técnicas se basará en los contenidos de un Certificado Profesional de Nivel 1 (CP1).
 5. Formación complementaria para el desarrollo personal y social
 6. “Aprender Haciendo”. Aprender en entornos laborales reales. El CEE es el elemento clave en el desarrollo del programa.
 7. Evaluación continua de la progresión.
 8. Equipos profesionales para la formación integral. Formadores que además de enseñar una profesión trabajen los aspectos personales y sociales
 - Servicio ocupacional. El Servicio Ocupacional se configura como el eje vertebrador prestador de los recursos que precisan las personas con discapacidad intelectual, facilitando la capacitación (formación prelaboral, dual o recualificación), la preparación para el acceso al empleo, los apoyos que precise para el mantenimiento del puesto de trabajo. El servicio puede constituir un fin en sí mismo o un recurso de tránsito hacia el empleo.

- CEE podrán trabajar y formarse en el mismo las personas con discapacidad intelectual que puedan participar en actividades productivas y desenvolverse con autonomía en el trabajo sin perjuicio de los apoyos que requieran. De acuerdo con las metas establecidas en su itinerario, el CEE será centro de formación y empresa en el que se desarrollará el programa de formación dual y, en su caso, de tránsito a un empleo ordinario.
- Empleo con apoyo. Recurso laboral dirigido a personas con discapacidad intelectual con el objetivo de que puedan acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria a través de un sistema de apoyos tanto fuera como dentro del lugar de trabajo.

Vemos en el modelo de ocupación y empleo de AEDIS, un enfoque centrado en la persona, en el que se eliminan las barreras de entrada a los CEE y en el que la persona tiene un itinerario personalizado, pudiendo participar de varios servicios de manera simultánea. Este modelo, según AEDIS, se puede implementar tanto desde un servicio ocupacional como desde un CEE acreditado de Inserción Sociolaboral (sistema mixto).

9.1.2. AMADIP ESMENT (Islas Baleares).

La misión de AMADIP ESMENT es “que las personas con discapacidad intelectual y sus familias disfruten y mejoren su calidad de vida y dispongan de las mismas oportunidades que todos los ciudadanos” (Web oficial Amadip Esment¹⁴)

La entidad balear es la pionera en España en el modelo ocupación, formación y empleo, totalmente alineado con el modelo de AEDIS. Desde “Esment escola profesional” adaptan los planes formativos con el fin de mejorar el aprendizaje y las competencias profesionales. Se acompaña a las personas en su formación en la búsqueda de empleo y se les hace un seguimiento individual, dándoles apoyo en todos los momentos y facetas de sus vidas.

Esment ha conseguido el compromiso de todos, es decir la entidad se compromete a dar formación a las personas con discapacidad intelectual, las empresas a dar trabajo a las

¹⁴ <https://www.amadipesment.org/>

personas y la Administración a crear el marco que haga posible el acuerdo. Amadip esment tiene una oferta formativa amplia a través de la que forma a jóvenes con discapacidad intelectual y sin ella, a través de la metodología “aprender haciendo” en la que contempla lo ya señalado en el modelo de AEDIS. La oferta formativa de Amadip se centra en las siguientes áreas: agraria, administración y gestión, hostelería y turismo, artes gráficas, comercio, servicios culturales y a la comunidad, ofertando varios cursos en cada una de ellas.

El Gobierno Balear ha apoyado esta iniciativa de la entidad a través de Resolución del Consejero de Trabajo, Comercio e Industria y presidente del SOIB, de 28 de septiembre de 2016, por la cual se aprueba la convocatoria para conceder subvenciones para ejecutar un programa de formación dual para mejorar la empleabilidad, la calificación y la inserción profesional de las personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social, basada en un régimen de alternancia con el empleo en una empresa y la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo, tramitada por el procedimiento de urgencia. En la propia Resolución de convocatoria de subvenciones del Gobierno Balear se acredita la importancia de las mismas ante la necesidad de cubrir los costes laborales de los trabajadores y de complementar la parte no cubierta por la financiación del Estado del coste de la formación asociada al contrato por la formación y el aprendizaje. Algo a destacar de esta Resolución es que tiene en cuenta una experiencia piloto desarrollada en 2015 y pone en manifiesto la importancia de esta formación dual, diciendo que la persona se forma en un ambiente real, lo cual hace que aumente la predisposición de aprender de manera natural, que el método refuerza la motivación, la responsabilidad, el hábito del esfuerzo y la tolerancia a la frustración. Indicando que este modelo permite una evaluación continua y adaptada a la persona, favoreciendo así la integración sociolaboral. El Gobierno estableció en esta convocatoria una subvención de 9.000.000€ para cinco años, comprendidos entre el 2016 y 2020.

Esta entidad balear ha sido pionera en detectar las dificultades y barreras, plantear soluciones basadas en un método y encontrar cómplices y aliados para su puesta en marcha.

La explicaciones que se recogen en este apartado fueron aportadas por amadip esment en el Congreso Nacional sobre Ocupación y Empleo “9 razones para el cambio. Nuevas

oportunidades para las personas” que se celebró en Palma de Mallorca los días 27,28 y 29 de mayo de 2017.

9.1.3. ASPRODES (Salamanca)

ASPRODES SALAMANCA es una organización sin ánimo de lucro abierta a todas las personas que quieran participar en un proyecto que tiene como fin la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y sus familias. (Web oficial de ASPRODES¹⁵)

Esta buena práctica de ASPRODES sienta sus bases en el Modelo de Empleo de AEDIS, los itinerarios de empleo y la corresponsabilidad de la Administración.

El modelo de formación dual para personas con discapacidad intelectual de ASPRODES quiere dar respuesta a las principales barreras que encuentran en materia de formación profesional y ocupación.

ASPRODES, tal como expuso en la Jornada: Formación profesional dual y jóvenes con discapacidad organizada por AEDIS y celebrada en Madrid en junio de 2016, encuentra en el modelo en el modelo las siguientes ventajas:

- Contacto real de los alumnos con el trabajo.
- Adquisición de responsabilidades.
- Conocimiento de la realidad de su sector profesional.
- Mejora de la empleabilidad

La propuesta formativa de ASPRODES se concreta en el siguiente modo:

- Formación en el sector en el que se está trabajando, a través de certificados de profesionalidad. (Formación técnica acreditable).
- Formación complementaria a través de especialidades formativas. (desarrollo personal y social)
- Contrato de formación y aprendizaje 1 a 3 años.
- Distribución del porcentaje de formación y trabajo, con apoyo en 100% del proceso de aprendizaje, (aprender haciendo).

¹⁵ <http://asprodes.es/>

- Evaluación continua.
- Equipos profesionales para la formación integral propuesta.
- Visión de los CEE como entornos de aprendizaje.

La formación que ofertan está relacionada con las áreas de hostelería, jardinería y limpieza. El modelo de formación de ASPRODES va en sintonía con el modelo de AEDIS y con el de Amadip Esmment. A través del mismo se elimina la barrera de la falta de formación y de profesionalidad de las personas con discapacidad intelectual usuarias de esta formación, facilitando la entrada a entornos laborales protegidos a través de los contratos de formación.

9.1.4. Fundación Carlos Martín (Madrid)

La Fundación Carlos Martín, tiene su ámbito de actuación en Vallecas (Madrid), su misión es la de “mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual a través de la promoción de su autonomía personal y su inclusión social, y en base a su derecho a la igualdad de oportunidades”. (Web oficial Fundación Carlos Martín¹⁶).

En 2015 puso en marcha un programa formativo teórico-práctico dirigido a 15 personas con discapacidad intelectual usuarias de distintos centros ocupacionales de la comunidad de Madrid, con el fin de dotarles de habilidades y herramientas necesarias para transitar al sistema productivo de un CEE.

El proyecto se basó en una fase de desarrollo de la acción formativa centrada en el perfil profesional “Auxiliar de Manipulados de la Industria” y en un periodo de prácticas como auxiliar de manipulados de la industria en CEE.

Este modelo de formación llevado a cabo por la Fundación Carlos Martín no es como los anteriores en cuanto a que se desarrolla en un periodo de tiempo mucho más reducido, y no tiene la envergadura de una formación dual, pero tiene su base en la combinación de habilidades sociales y de un periodo de prácticas en un área profesional concreta. Desde su primera experiencia piloto hasta ahora, se han sucedido réplicas similares año, tras año.

¹⁶ <http://fundacioncarlosmartin.com/>

9.1.5. Fundación ASPREM (La Rioja)

Asprodema Empleo es la entidad especializada en temas de empleo de personas con discapacidad intelectual dentro del Grupo ASPRODEMA. Como entidad jurídica distinta a la de la marca, mantiene vinculaciones ideológicas, estratégicas y económicas con la misma. (Web oficial Fundación ASPREM¹⁷).

Misión “defender el derecho de las personas con discapacidad intelectual a disponer de un trabajo digno y de calidad, de acuerdo con sus capacidades y expectativas, y promover todo tipo de iniciativas para lograr la máxima integración laboral de este colectivo”. (Estatutos Fundación ASPREM).

Proyecto Pomona

Para ASPREM el objetivo inicial del proyecto Pomona¹⁸ es formar a personas con discapacidad intelectual o de otro tipo en diferentes habilidades sociales y laborales que posibiliten su desarrollo en las dimensiones de autodeterminación, inclusión social, emancipación, inserción laboral, independencia económica, autonomía financiera y derechos a través del empleo. En este proyecto la formación de las personas con discapacidad se hace a través de la realización de dos itinerarios formativos:

- Certificados de profesionalidad para las tareas auxiliares de jardinería: “Auxiliar en viveros, jardines y centros de jardinería”.
- Capacitación para la dinamización rural: “Formador de formadores en tareas de dinamización medioambiental”.

Este proyecto se lleva a cabo en la localidad de Nájera en un espacio adecuado para ello en vivero y terreno agrícola.

Por otro lado la Fundación ASPREM ha ejecutado en los últimos años varios formaciones acreditadas de certificados de profesionalidad en colaboración con el Gobierno riojano, así como procesos formativos en colaboración con el Programa Incorpora, de Fundación La Caixa. Desde el 2014 en colaboración con el Ayuntamiento de Logroño y FSC INSERTA desarrolla la formación Emplearte y la formación “uno a uno”. Todos estos proyectos combinan una metodología de formación muy similar a las

¹⁷ <http://www.fundacionasprem.org/>

¹⁸ Pomona, en la mitología romana, era la Diosa de la fruta, de los árboles frutales, de los jardines y de las huertas.

anteriores es decir, combinan una parte teórica con otra práctica y especialmente los proyectos Emplearte y Pomona ponen el acento en aprender haciendo en los entornos en los que se trabaja, y en las habilidades personales y sociales. Son formaciones mucho más breves que las de la formación dual según el modelo AEDIS de ocupación y empleo, por lo que al no tener continuidad en un espacio de tiempo largo (3 años) los resultados no son los mismos. Aunque en cualquier caso siguen siendo una fórmula muy válida para la formación y profesionalización de las personas con discapacidad intelectual.

Algo común en las experiencias de estas entidades es que algunas de las personas que participan en todos los proyectos explicados son usuarias de varios Servicios de manera simultánea, mejoran la formación de las personas con discapacidad intelectual y en algunos de ellos se realizan itinerarios formativos completos. Todo ello está en la línea de eliminar las barreras y mejorar el acceso a los Centros especiales de Empleo.

9.1.6. Gobierno de La Rioja

Como ya hemos comentado en el apartado de barreras a la entrada de los Centros Especiales de Empleo el actual Decreto 56/2010 por el que se regulan los requisitos y el procedimiento de acceso al servicio de centro de día y de centro ocupacional, para personas con discapacidad del Sistema Riojano para la Autonomía personal y la Dependencia, no se reconoce la posibilidad de medias plazas o posibilidades de retorno ocupar de nuevo la plaza tras haberse dado una inserción laboral con una falta de asistencia prolongada al centro ocupacional por dicha inserción. Sin embargo en el Gobierno de la Rioja se están dando pasos en la mejora de esta situación, estos pasos los encontramos en:

- Borrador de Decreto por el que se regularán los requisitos y el procedimiento de acceso al servicio de centro de día y de centro ocupacional, para personas con discapacidad del Sistema Riojano para la Autonomía personal y la Dependencia. Tengamos en cuenta que todavía no es anteproyecto de ley y que está pendiente de tramitación y aprobación. En el mismo sí que se reconoce la modalidad de medias plazas, por lo que para las personas usuarias de centro ocupacional cuyo objetivo es trabajar, va a ser legítimo el faltar parte de su jornada por motivos

laborales o de empleo, por lo menos durante periodos concretos, aunque en el borrador del Decreto no se establecen la duración de los mismos.

- Procedimiento a seguir para las plazas a media estancia con los centros prestadores de servicio de centro de día y de servicio de centro ocupacional (de reciente elaboración). En este procedimiento establece que las medias estancias son: “plazas ocupadas, en las que la persona usuaria acude al servicio el 75% de la jornada diaria o por debajo de ese porcentaje, de manera continuada o por un periodo de tiempo concreto debido a causas socio-familiares, de formación, empleo u otras”. En el tema en concreto que nos ocupa tendrían relación dos causas: realizar un curso de formación por un tiempo determinado y disponer de un contrato de trabajo temporal.
- En el cuadro de datos técnico-administrativos del pliego de prescripciones técnicas para el contrato de plazas de servicios de centro de día y centro ocupacional del Sistema Riojano para la Autonomía personal y la dependencia encontramos de nuevo una referencia a las plazas de nueva estancia, al estimar que lo que el Gobierno pagará a la entidad prestadora del Servicio por cada una de esas medias estancias será el 75% del precio unitario.

Sin duda este reconocimiento de las medias plazas, que aparece en el borrador del nuevo Decreto, es un apoyo más en el proceso de inserción socio laboral de las personas usuarias de los centros ocupacionales, y aunque no se alinea enteramente con el ideal modelo de AEDIS (no establecimiento de retorno), es un cambio en cuanto al Decreto actual beneficioso, siendo reconocida normativamente una realidad (uso de medias plazas) que de hecho se estaba dando. Los documentos referidos en este apartado han sido aportados por ASPRODEMA Rioja con el fin de ser utilizados en el presente trabajo.

9.2. En relación a la salida de los CEE

9.2.1. LANTEGUI BATUAK. (Vizcaya).

Lantegui batuak se define como “una organización no lucrativa que genera oportunidades laborales adaptadas a la personas con discapacidad, preferentemente intelectual y de Bizkaia con el fin de lograr su máximo desarrollo y calidad de vida” (Web oficial Lantegui batuak¹⁹)

Lantegui batuak ha realizado sendos estudios (2011 y 2014) sobre el envejecimiento de las personas con discapacidad de su entidad. En 2015 empezó el proyecto piloto de envejecimiento activo que lo realizan en colaboración con la Diputación foral de Vizcaya. El objetivo que las personas con discapacidad intelectual de su entidad que presenten signos de envejecimiento puedan permanecer activas, participando en su entorno, fomentando su autonomía personal e incluso seguir desarrollando su actividad laboral. Esta experiencia la llevan a cabo desde diferentes centros y en los mismos compatibilizan diferentes actividades, citamos las más representativas:

- Feldenkrais. Terapia para mejorar la capacidad deambulatorio o el equilibrio.
- Biodanza. Para trabajar el ámbito afectivo.
- Salas multisensoriales, para favorecer el uso de los sentidos.

Como resultados se consigue la mejora de la salud física de las personas, así como reducir situaciones de cansancio, irritabilidad, cambios de humor, apatía, y aislamiento.

Vemos como Lantegui batuak trabaja firmemente en la etapa de sus trabajadores con discapacidad intelectual previa a su salida de los Centros Especiales de Empleo.

Por otro lado, la entidad considera muy importante apoyar la reivindicación de cambios normativos en materia de jubilación, para favorecer una respuesta global y adecuada, que contemple en su conjunto la realidad y las necesidades de las personas con discapacidad, dirigida a asegurar una pensión digna, suficiente y justa.

Consideramos conveniente mencionar que lantegui batuak tiene implementado el modelo de ocupación y empleo de AEDIS, aunque no lo vamos a explicar ya que sería redundar en experiencias similares a las ya comentadas.

¹⁹ <http://www.lantegi.com/>

9.2.2. TASUBINSA (Navarra)

El objetivo principal de Tasubinsa es “la integración de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, generando oportunidades laborales y de ocupación, siempre adaptadas a las capacidades individuales de cada persona” (Web oficial Tasubinsa²⁰)

Unidad de envejecimiento prematuro.

Esta unidad de envejecimiento prematuro se puso en marcha en el año 2006 en colaboración con el Gobierno de Navarra. Los objetivos principales se centran en ralentizar la aparición de signos de deterioro, mantenimiento de la autonomía personal y el máximo grado de independencia. Todo ello con la finalidad de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual que se encuentran en fase de envejecimiento prematuro. En la actualidad hay 2 unidades de envejecimiento prematuro en las que se atiende a personas con discapacidad intelectual y del desarrollo entre 45 y 65, dando respuesta a las personas que por la pérdida progresiva de sus capacidades ya no se adaptaban a su entorno laboral u ocupacional.

9.2.3. Fundación ASPREM (La Rioja)

Desde 2013 tiene un protocolo de envejecimiento para trabajadores con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento y cuyo objetivo es dar respuesta a los trabajadores que se encuentren en procesos personales de envejecimiento, y por tanto en cambio de etapa evolutiva, con todo lo que ello conlleva para la persona y su entorno familiar y social. Consideran que esta respuesta ha de ser integral, es decir, ha de abordar no solo los aspectos relacionados con el puesto de trabajo, su desempeño y el contexto laboral del trabajador, sino que ha de tener en cuenta aspectos relativos a su situación familiar, emocional, relacional, de salud, económica, etc.

Lo más relevante de este protocolo además del estudio de la situación de cada persona, las fases y del establecimiento de dispositivos de apoyos, está en el acompañamiento y asesoramiento que se hace en relación al tránsito a la jubilación.

²⁰<http://www.tasubinsa.com/>

9.2.4. AEDIS (Asociación Empresarial para la Discapacidad)

La asociación empresarial creó en 2017 un grupo de trabajo de envejecimiento formado por varias entidades pertenecientes a AEDIS, con el objetivo, entre otros, de estudiar las barreras de salida de los CEE de las personas con discapacidad intelectual en situación de envejecimiento. En el marco de este grupo de trabajo organizó una jornada técnica que tuvo lugar en Toledo en abril del 2018, “Respuestas al envejecimiento de los trabajadores con discapacidad intelectual en el CEE”. Lo más relevante de esta jornada en relación al tema tratado en este trabajo fue la ponencia “Incapacidad y jubilación anticipada de trabajadores con discapacidad intelectual”²¹, a cargo de D. José Manuel Sánchez-Cervera Valdés.

9.2.5. PLENA INCLUSIÓN LA RIOJA

Es una federación formada por cuatro Asociaciones y una Fundación Tutelar²² y cuya misión común es “Contribuir, desde su compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida, así como a promover su inclusión como de ciudadanía de pleno derecho en una sociedad más justa y solidaria” (Web oficial Plena Inclusión La Rioja²³)

En 2017 la Mesa de envejecimiento y discapacidad intelectual y/o del desarrollo de Plena inclusión La Rioja realizó una propuesta de apoyo y mejora a la Administración autonómica, proponiendo cambios en las siguientes áreas: vivienda, atención diurna, salud, recursos de personas mayores, tránsito a la jubilación, cambios en los servicios actuales (cambio modalidad plaza,...), medio rural, familias, participación comunitaria, con el fin de mejorar los apoyos en la etapa de envejecimiento de las personas con discapacidad. La propuesta más relevante, entre otras, en relación al tema que nos

²¹ Sánchez- Cervera informó de las características más relevantes de estos procesos (incapacidad y jubilación anticipada), y aportó información sobre varias sentencias de Tribunales Superiores de Justicia que reconocían a personas con discapacidad intelectual la compatibilización entre la pensión de jubilación y la pensión de orfandad. Esto último de especial importancia ya que la seguridad social establece ambas pensiones incompatibles entre sí y el hecho de perder la pensión de orfandad es un freno para aquellos trabajadores (perceptores de pensión de orfandad) que están en situación de jubilarse por la merma económica que supone el tener que optar entre recibir una pensión u otra.

²² Plena Inclusión La Rioja está formada por las asociaciones ARPA autismo Rioja, Igual a ti, ASPRODEMA Rioja, X-frágil La Rioja y por la Fundación tutelar FUTURIOJA.

²³ <http://www.feapslarioja.org/>

ocupa es la compatibilización de plazas de centro ocupacional y de CEE de trabajadores que se encuentren en situación de tránsito a la jubilación.

10. Propuestas de flexibilización en La Rioja.

En base a los que hemos ido exponiendo en este trabajo presentamos las siguientes propuestas de actuación por considerarlas como una posible mejora del marco legal actual, y cuyo objetivo sería tanto el de facilitar la entrada a los CEE de aquellas personas que están iniciando su actividad laboral, como la salida de las personas que se encuentren en la etapa vital de envejecimiento, sobre todo teniendo en cuenta que este, en el colectivo de personas con discapacidad intelectual, se presenta de manera prematura.

10.1. En cuanto a la entrada

1. Que las Administraciones regionales se impliquen económicamente a través de la concesión de ayudas que permitan, al igual que en el ejemplo balear, el establecimiento de itinerarios formativos completos, es decir, para soportar los costes que las ayudas estatales no cubren en los contratos de formación. De esta manera, en cuanto a la formación dual adaptada a personas con discapacidad intelectual (ciclos de 3 años), en la que tantos beneficios se han constatado, se facilitaría su implementación. Algo a tener en cuenta son los resultados positivos de este tipo de itinerarios en algunas Comunidades Autónomas.
2. Compatibilización de medias plazas de ocupacional con formación y trabajo. Como ya hemos visto en las buenas prácticas, el Gobierno riojano está reconociendo esta situación, aunque no se delimitan periodos de tiempo concreto.
3. Establecimiento de posibilidad de retorno a personas usuarias de centros ocupacionales que accedan al mercado laboral (en cualquiera de sus modalidades) y cuya inserción fracase. Este reconocimiento sería muy importante y ayudaría a muchas personas a dar pasos hacia el empleo. Esta situación sí que está reconocida en los casos en los que las personas pasan de CEE a Empleo con apoyo o a Empleo Ordinario. Esta propuesta está dirigida a la administración autonómica de La Rioja.

10.2. En cuanto a la salida

1. Establecimiento de ayudas específicas que permitan a las entidades apoyar en el transporte a las personas que por situación de envejecimiento se han acogido a una reducción de jornada, y tengan que acceder al centro en un horario diferente al habitual. Dirigida al Gobierno estatal.
2. Posibilidad de itinerarios de salida en los que puedan hacer uso de manera simultánea de los centros ocupacionales a la par que seguir desarrollando su actividad laboral en parte de la jornada. Dirigida al Gobierno de La Rioja.
3. Que en los CEE se contemplen, a través de las unidades de apoyo específicas para la situación especial de las personas en situación de envejecimiento con el fin de crear apoyos más intensos adecuados al momento vital que contemplen actividades laborales y no laborales. Permitiendo ampliar las ratios de atención y asegurando así la permanencia en el empleo de aquellas personas que desean continuar trabajando y cuya progresión del envejecimiento prematuro hace que presenten grandes dificultades para seguir la dinámica normal de trabajo en un CEE. Dirigida al Gobierno estatal y al Gobierno de La Rioja.
4. En relación a la jubilación anticipada de las personas con discapacidad se propone que los requisitos del grado de discapacidad regulados en Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre y en Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, se exijan sólo en el momento de solicitar la jubilación anticipada, no en los periodos que se tienen en cuenta para reducir la edad de jubilación. O, en todo caso, en caso de mantener la exigencia del grado durante todo el periodo, que el exigido sea de un 33%. Dirigida al Estado.
5. Que las plazas de residencia pública para personas con discapacidad intelectual no se vinculen a la realización de una actividad diurna de centro ocupacional o de empleo, con el fin de que la persona se jubile cuando quiera y pueda, sin riesgo de perder la plaza de residencia. Dirigida al Gobierno de La Rioja.
6. Eliminar el requisito de edad para la solicitud de centro ocupacional de personas con discapacidad, y así facilitar su incorporación a estos servicios en el tránsito a la jubilación o una vez jubilados. Dirigida al Gobierno de La Rioja.

11. Conclusión

Como hemos visto la normativa y regulación de varios aspectos (laborales y sociales) relacionados con la vida de las personas con discapacidad han ido transformándose a lo largo de la historia, adaptándose a los modelos de atención y apoyo de cada momento. Hemos analizado, como en la actualidad, existen dificultades que impiden a las personas con discapacidad conseguir sus objetivos en algunos momentos vitales, como el inicio de la etapa laboral o la finalización de la misma, encontrándose estas no tanto en la propia regulación de los CEE, sino en la regulación de los centros ocupacionales y en la de la seguridad social (jubilación anticipada). Tal y como se ha explicado las barreras de entrada y salida de los CEE son un obstáculo en el normal desarrollo laboral del colectivo, por lo que se nos plantean nuevos retos a conseguir en este sentido y así poder apoyar a las personas con discapacidad intelectual en su itinerario de inserción sociolaboral, y en la finalización de su etapa laboral.

Consideramos que las propuestas de flexibilización planteadas ayudarían en el reto de transformación de los servicios, disponiendo de esta manera de más medios de apoyo y facilitando tanto la entrada como la salida de los CEE. En un modelo ideal de inclusión plena y con un Enfoque Centrado en la Persona los CEE sólo existirían como lugares en los que la persona se formaría laboralmente, siendo un lugar meramente de tránsito y pasando a otras fórmulas de empleo mucho más inclusivas como el empleo con apoyo o el empleo ordinario.

12. Bibliografía y otras fuentes

Anaut-Bravo, S., Urizarna, S., Verdugo, M.A. (2102). *Discapacidad: modelos y discursos hacia un enfoque de derechos humanos*. En Raya, E., Caparrós, N. y Britt, G. (coord). Atención social de personas con discapacidad. Hacia un enfoque de derechos humanos (pp. 27-47). Buenos aires: Grupo Editorial Lumen.

AEDIS (Asociación Empresarial para la discapacidad). (2017). *Análisis de datos sobre empleo y discapacidad intelectual 2016*. Madrid.

AEDIS (Asociación Empresarial para la discapacidad). (2017). *Formación dual para personas con discapacidad intelectual*. Madrid.

AEDIS (Asociación Empresarial para la discapacidad). (2017). *Modelo de ocupación y empleo para personas con discapacidad intelectual y del desarrollo*. Madrid.

FEAPS (Federación de Entidades a Favor de las Personas con Discapacidad Intelectual). (2011). *Discapacidad intelectual y Envejecimiento: un problema social del siglo XXI*. Colección FEAPS. Madrid.

Federación Catalana Pro-personas con Discapacidad Intelectual. (2008). *Informe SENECA. Envejecimiento y discapacidad intelectual en Cataluña 2000-2008*. Federación Catalana Pro-personas con Discapacidad Intelectual. Barcelona.

OMS (Organización Mundial de la Salud). (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud*. Ministerio de Trabajo y asuntos sociales. Madrid.

Sánchez-Cervera, J.M. y Sánchez-Cervera, J.M. (2000). *Los trabajadores discapacitados. Contratación, incentivos, centros especiales de empleo, prestaciones sociales, fiscalidad*. Valencia: CISS editorial.

Sánchez- Cervera, J.M. y Sánchez-Cervera, L. (2014). *La regulación de las relaciones laborales en el sector de la discapacidad*. Madrid: AEDIS.

Schalock, R.L., y Verdugo, M.A. (2003). Calidad de vida: *Manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales*. España: Alianza editorial.

Webgrafía

Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo. (2011). *Discapacidad intelectual: definición, clasificación y sistemas de apoyo*. (M.A. Verdugo, Trad.) Alianza ensayo (11ª ed.) Madrid: Alianza. Recuperado el 17 de julio de 2018, a partir de:

<http://si.usal.es/libros/discapacidad/25985/8-1/discapacidad-intelectual-definicion-clasificacion-y-sistemasdeapoyo-undecima-edicion-aspx>

CEPES (Confederación Empresarial Española de la Economía Social). (2011). *El impacto socioeconómico de las entidades de Economía Social: Identificación, medición y valoración de los efectos vinculados a los principios de actuación de las empresas de la Economía Social*. Recuperado el 17 de julio de 2018, a partir de:

http://www.feacem.es/sites/default/files/publicaciones/el_impacto_socioeconomico_de_las_entidades_de_economia_social_estudio.pdf

CERMI (Comité Español de Representación de Personas con discapacidad). (2018) *Guía práctica, Incentivos y apoyos públicos al empleo autónomo de personas con discapacidad*. Recuperado el 17 de julio de 2018 a partir de <https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/Folleto%20Incentivos%20apoyos.pdf>

CERMI (Comité Español de Representación de Personas con discapacidad). (2018). Nota de prensa. Madrid. Recuperado el 17 de julio de 2018, a partir de:

<https://www.discapnet.es/actualidad/2018/02/el-cermi-aplaude-la-sentencia-del-constitucional-que-declara-discriminatoria-la>

Lantegui batuak (2013) *Deterioro y envejecimiento de las personas con discapacidad intelectual en el servicio ocupacional y en el centro especial de Empleo de Lantegui batuak*. Recuperado el 17 de julio de 2018 a partir de

<http://www.ergohobe.net/upload/publicaciones/DeterioroEnvejecimientoCOCEE.pdf>

Navas, P., et al. (2014). *Envejecimiento activo y discapacidad intelectual*. Recuperado el 17 de julio de 2018 a partir de

<https://www.cedd.net/es/documentacion/bibliografias/discapacidad-intelectual-y-envejecimiento/38/>

INE (Instituto Nacional de Estadística). (2017). *El Empleo de las personas con discapacidad 2016*. Recuperado el 17 de julio de 2018 a partir de

http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&menu=resultados&idp=1254735976595

Lantegui batua. (2011). *Investigación sobre el envejecimiento y deterioro de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito ocupacional y del empleo en Bizkaia*. Recuperado el 17 de julio de 2018 a partir de

http://www.lantegi.com/wp-content/uploads/downloads/2012/04/LANTEGIBATUAK_Estudio-Envejecimiento.pdf

Ministerio de trabajo e inmigración. (s.f). *Trayectorias laborales de las personas con discapacidad y centros especiales de empleo: análisis empírico con las muestras de vida laborales*. Recuperado el 17 de julio de 2018 a partir de

<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/119779.pdf>

Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo de la Fundación ONCE. *Informe 2*. Recuperado el 17 de julio de 2018 a partir de

<http://www.odismet.es/es/informes/>

OMS. (Organización Mundial de la Salud). (s.f). *Definición de discapacidad*. Recuperada de

<http://www.who.int/topics/disabilities/es/>

ONU. (Organización de Naciones Unidas). (2016). (s.f). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*, recuperado el 17 de julio de 2018 de

<http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=497>

Real Patronato sobre Discapacidad. (s.f). *Las personas con síndrome Down y sus familias ante el proceso de envejecimiento*. Recuperado el 17 de julio de 2018 a partir de

[https://www.siiis.net/docs/ficheros/InformeSDownRPD\(online\).pdf](https://www.siiis.net/docs/ficheros/InformeSDownRPD(online).pdf)

SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal). (s.f). *Gestión y situación actual de los Contratos para la Formación y el Aprendizaje*. Recuperado el 17 de julio de 2018 a partir de

https://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/contratacion_formacion_aprendizaje/contratacion_formacion_aprendizaje.html

SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal). (2017). *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con discapacidad. Estatal. Datos 2016*. Recuperado el 17 de julio de 2018 a partir de https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/mercado_de_trabajo/informe_mercadotrabajo_estatal_discapacitados.html

Otras fuentes

AEDIS. (2018). *Jornada: Respuestas al envejecimiento de los trabajadores con discapacidad intelectual en el CEE*. Toledo

AEDIS. (2016). *Jornada: Formación profesional dual y jóvenes con discapacidad*. Madrid.

Amadip esment. (2017). *Congreso Nacional sobre Ocupación y Empleo 9 razones para el cambio. Nuevas oportunidades para las personas*. Palma de Mallorca.

Entrevistas realizadas a profesionales:

- Carlos Pizarro, responsable de desarrollo y proyectos, (AEDIS)
- Cristina Salazar, directora, (Fundación ASPREM)
- Eduardo Sáenz, orientador laboral, (Fundación ASPREM)
- Ignacio Martínez, trabajador social del CAD Vareia, (ASPRODEMA)
- José Ángel García, gerente, (ASPRODEMA)
- Yili Utge, prospector laboral, (Fundación ASPREM)
- Isabel Cuestas, orientadora laboral, (Fundación ASPREM)
- Ruth Morga, trabajadora social del CAD La Sierra, (ASPRODEMA)
- Santiago Urizarna, responsable de calidad y comunicación, (ASPRODEMA)

13. Anexos

Anexo 1.

Definiciones componentes de la CIF

4. Perspectiva de los componentes de la CIF

DEFINICIONES "
En el contexto de la salud:
Funciones corporales son las funciones fisiológicas de los sistemas corporales (incluyendo las funciones psicológicas).
Estructuras corporales son las partes anatómicas del cuerpo, tales como los órganos, las extremidades y sus componentes.
Deficiencias son problemas en las funciones o estructuras corporales, tales como una desviación significativa o una pérdida.
Actividad es la realización de una tarea o acción por parte de un individuo.
Participación es el acto de involucrarse en una situación vital.
Limitaciones en la Actividad son dificultades que un individuo puede tener en el desempeño/realización de actividades.
Restricciones en la Participación son problemas que un individuo puede experimentar al involucrarse en situaciones vitales.
Factores Ambientales constituyen el ambiente físico, social y actitudinal en el que las personas viven y conducen sus vidas.

Tabla extraída de OMS (Organización Mundial de la Salud), *Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud*. 2001

Anexo 2

Tabla de interacción entre componentes

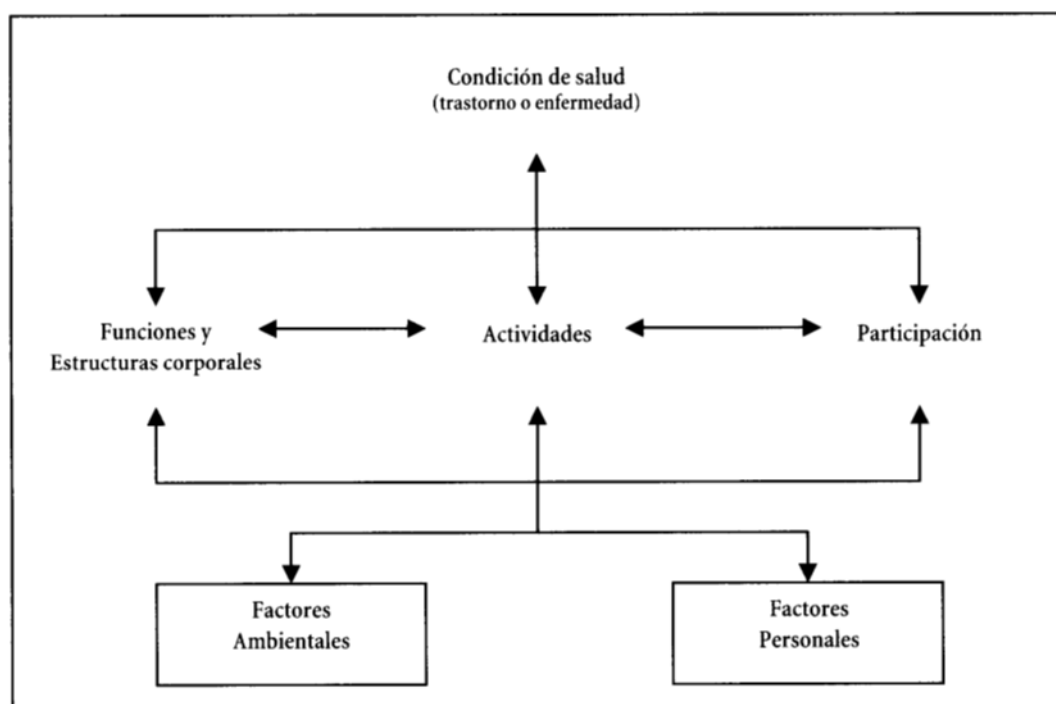
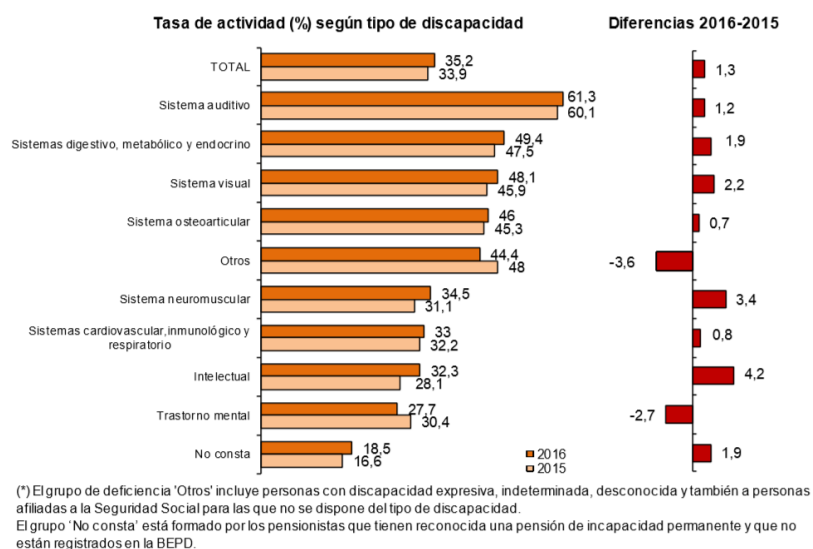


Tabla extraída de OMS (Organización Mundial de la Salud), *Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud*. 2001

Anexo 3

Tasa de actividad según tipo de discapacidad



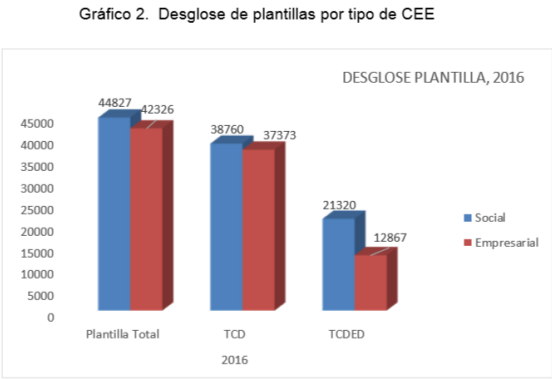
Tasa de actividad de las personas con discapacidad según Comunidad Autónoma



Gráficos extraídos de INE (Instituto Nacional de Estadística), *El Empleo de las personas con discapacidad 2016, 2017*

Anexo 4

Desglose de plantillas por tipo de CEE



Fuente: Elaboración de AEDIS a partir de datos del SEPE

Anexo 5.

Esquema de interrelaciones entre formación, ocupación y empleo.



Esquema de itinerario de inserción laboral



Fuente: AEDIS (Asociación Empresarial para la discapacidad), *Modelo de ocupación y empleo para personas con discapacidad intelectual y del desarrollo*, Madrid 2017.